

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**AUTO-EFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO E
PERCEPÇÃO DE BARREIRAS EM ALUNOS DO 12.º ANO DE
CURSOS PROFISSIONAIS**

Fátima Rubina Freitas Correia

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)

2011

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**AUTO-EFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO E
PERCEPÇÃO DE BARREIRAS EM ALUNOS DO 12.º ANO DE
CURSOS PROFISSIONAIS**

Fátima Rubina Freitas Correia

Dissertação orientada pela Professora Doutora Alexandra Barros

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)

2011

Agradecimentos

À Professora Doutora Alexandra Barros, pela orientação desta dissertação, pela confiança depositada no meu trabalho e pelo incentivo e apoio disponibilizados ao longo da mesma.

À Dra. Otília Paiva, à Dra. Isabel Mieiro e ao Odílio Nóbrega (Escola Profissional Cristóvão Colombo), à Dra. Piedade Pereira, à Dra. Magda Magro (Escola Profissional Comércio de Lisboa) e ao Dr. Hugo Soares (Escola Profissional Comércio de Lisboa; Escola Profissional Profitecla) por terem proporcionado e/ou colaborado na recolha de dados junto dos alunos.

Aos meus amigos, em particular à Mara e à Bruna, pelos momentos de amizade, de apoio e de partilha ao longo destes cinco anos e por contribuírem para a revisão desta dissertação. À Maísa pelos bons momentos partilhados durante este três anos, pelo incentivo e apoio disponibilizados.

Aos meus colegas de turma, em particular à Soraia e à Raquel, pelas experiências e conhecimentos partilhados e pelo apoio demonstrado na realização desta dissertação.

À minha família, particularmente aos meus pais, ao meu irmão e à minha avó materna por sempre me terem apoiado e incentivado a alcançar os meus objectivos e pela força demonstrada durante todos os momentos da minha vida.

E a todas as pessoas que directa ou indirectamente contribuíram para a minha formação académica.

Resumo

Tendo por base a teoria sócio-cognitiva de Bandura (1986) e a teoria sócio-cognitiva da carreira de Lent, Brown e Hackett (1996), a presente investigação pretende caracterizar as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras na carreira em alunos do 12.º ano de escolaridade de Cursos Profissionais, assim como a relação entre estes dois construtos.

Nesta investigação participaram 138 estudantes do 12.º ano de diferentes Cursos Profissionais, de nível IV, de três escolas de formação profissional, dos concelhos do Funchal e de Lisboa. Foram aplicados os seguintes instrumentos: o *Questionário de Dados Pessoais*, a *Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho* (AETT; Vieira & Coimbra, 2005) e o *Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira – Revisto* (IPBC-R; Cardoso, 2006).

Os resultados obtidos indicam que não existem diferenças de género relativamente às crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho, assim como na percepção de barreiras na carreira. Foram ainda identificadas correlações negativas e significativas entre a crença de auto-eficácia na adaptação ao trabalho e a percepção de algumas barreiras na transição para o trabalho como a discriminação geral, de discriminação sexual e de falta de suporte. Os dados apontam também para uma correlação negativa e significativa entre a crença de auto-eficácia na procura de emprego e a percepção de discriminação geral, no caso das raparigas.

Palavras-chave: Auto-eficácia, Percepção de Barreiras, Transição Escola-Trabalho, 12.º ano, Cursos Profissionais

Abstract

Based on the socio-cognitive theory of Bandura (1986) and the social cognitive career theory of Lent, Brown & Hackett (1996), this research was aimed to characterize self-efficacy beliefs in school-to-work transition and perceived barriers of 12th grade professional courses students, as well as the relations between these two constructs.

The participants in this study were 138 students from 12th grade of different Professionals Courses, level IV, in three vocational schools of Funchal and Lisbon. In this study were applied the following instruments: the *Personal Data Questionnaire*, the *Transition-to-Work Self-Efficacy Scale* (AETT) and the *Perception of Career Barriers Inventory - Revised* (IPBC-R).

The results indicate that there are no gender differences regarding self-efficacy beliefs in school-to-work transition as well as in perceived barriers. There were also identified significant negative correlations between self-efficacy beliefs of adaptation to work and the perception of some barriers in work transition such as general discrimination, sex discrimination and lack of support. This study also reveals a significant negative correlation between job search self-efficacy beliefs and general perception of discrimination, in female participants.

Keywords: Self-efficacy, Perceived Barriers, School-to-work Transition, 12th grade, Professional Courses

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract	iii
Introdução	1
Capítulo 1 – Enquadramento Teórico	3
1.1 A Teoria Sócio-Cognitiva de Bandura e as Crenças de Auto-Eficácia	3
1.2 Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho	7
1.3 Percepção de Barreiras na Carreira	11
1.4 Cursos Profissionais	19
Capítulo 2 – Metodologia	23
2.1. Instrumentos	23
a) <i>Questionário de Dados Pessoais</i>	23
b) <i>Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT)</i>	24
c) <i>Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira – Revisto (IPBC-R)</i> ...	25
2.2 Procedimento	27
a) <i>Condições de Aplicação</i>	27
b) <i>Tratamento Estatístico</i>	27
c) <i>Participantes</i>	28
Capítulo 3 – Resultados	31
3.1 Análise dos resultados de AETT	31
3.2 Análise dos resultados do IPBC-R	35
3.3 Análise das relações entre a AETT e o IPBC-R	40
Capítulo 4 – Discussão e Conclusões	44

Referências Bibliográficas	51
Índice de Tabelas	58
Lista de Anexos	59
Anexos	

Introdução

Ao longo dos últimos anos têm-se verificado constantes mudanças sociais e tecnológicas, a par de uma crescente imprevisibilidade do mercado de trabalho, que tendem a influenciar o desenvolvimento de carreira dos indivíduos (Madeira, 2006; Vieira & Coimbra, 2006).

Uma das tarefas que caracteriza o desenvolvimento de carreira dos jovens adultos é a transição da escola para o mercado de trabalho. Esta é uma fase marcada por transformações tanto ao nível da identidade pessoal como profissional (Caires & Almeida, 1998). Os estudos nesta área (ex: Cardoso, 2007/2008; Vieira & Coimbra, 2006) têm procurado caracterizar as crenças de auto-eficácia dos alunos do Ensino Superior e as percepções de barreiras dos alunos do Ensino Básico e Secundário, associadas ao processo de inserção no mercado de trabalho.

Analisando as escolhas académicas dos jovens portugueses nos últimos anos, verifica-se que houve um aumento significativo de alunos inscritos nos Cursos Profissionais. Estes cursos são caracterizados por terem uma componente teórico-prática e proporcionarem aos alunos a aquisição de competências facilitadoras para o ingresso no mercado de trabalho (Agência Nacional de Qualificação, ANQ, 2011; Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação/Ministério da Educação, GEPE/ME, 2009/2010). Deste modo, torna-se fundamental conhecer as crenças de auto-eficácia e as barreiras percebidas por estes alunos relativamente à transição para o mercado de trabalho, de forma a proporcionar uma orientação mais personalizada durante esta fase de desenvolvimento vocacional.

Neste sentido, o presente estudo visa caracterizar as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras na carreira em alunos do 12.º ano de escolaridade de Cursos Profissionais, assim como a relação entre estes dois construtos.

Este trabalho está dividido em quatro partes: a primeira refere-se ao enquadramento teórico onde se abordam as crenças de auto-eficácia e a auto-eficácia na transição para o trabalho, a percepção de barreiras ao nível da carreira e as concepções teóricas em que estes construtos se fundamentam. Há ainda uma breve referência acerca da natureza e dos objectivos dos cursos profissionais.

Na segunda parte, apresenta-se a metodologia, descrevendo primeiramente, as características dos instrumentos usados e as respectivas condições de aplicação e, posteriormente, o procedimento de recolha e tratamento dos dados, bem como a caracterização dos participantes.

A terceira parte diz respeito à análise quantitativa dos resultados obtidos através da *Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT)* e do *Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira - Revisto (IPBC-R)*.

Por fim, discutem-se os resultados e as suas implicações, apresentam-se as limitações associadas ao estudo, as possíveis implicações práticas deste trabalho, assim como sugestões para futuras investigações.

Capítulo 1 – Enquadramento Teórico

1.1 A Teoria Sócio-Cognitiva de Bandura e as Crenças de Auto-Eficácia

A teoria sócio-cognitiva desenvolvida por Bandura, em 1986, define a auto-eficácia como a confiança que o indivíduo tem acerca das suas capacidades para realizar com sucesso uma determinada tarefa (Lent, Hackett, & Brown, 2004). As crenças de auto-eficácia influenciam as escolhas e as acções dos indivíduos, promovendo assim o envolvimento dos mesmos em tarefas onde se sintam confiantes e competentes (Ramos, Paixão, & Silva, 2007). A confiança percebida demonstrada pelo indivíduo para desempenhar determinadas tarefas, ajuda-o a determinar se inicia, mantém e obtém sucesso em determinados desempenhos (Lent, Hackett, & Brown, 1999).

A investigação demonstra que as crenças de auto-eficácia influenciam o que as pessoas sentem, pensam, como se motivam e se comportam. Estes efeitos têm a influência de quatro processos principais: a nível cognitivo, relacionado com a antecipação da consequência das próprias acções; a nível motivacional, referindo-se à quantidade de tempo e de esforço que o indivíduo disponibiliza numa actividade; a nível afectivo, aludindo às reacções emocionais que os indivíduos apresentam, ao *stress* e à ansiedade perante situações difíceis ou ameaçadoras; e, a nível de selecção, já que os indivíduos apenas escolhem aquilo que sentem que são capazes de realizar com sucesso (Bandura, 1986, 1993, 1997). O modelo sócio-cognitivo de Bandura defende que as crenças de auto-eficácia exercem um papel fundamental na determinação do pensamento e do comportamento dos indivíduos, sendo influenciadas por quatro fontes de informação ou tipos de experiências de aprendizagem: as experiências de sucesso ou de mestria, a aprendizagem vicariante, a persuasão social e as reacções fisiológicas ou emocionais (Bandura, 1981, 1986, 1997).

As experiências de sucesso tendem a influenciar a construção das crenças de auto-eficácia, através da avaliação do desempenho de uma determinada tarefa. Assim, quando o indivíduo obtém sucesso no desempenho de uma actividade as suas crenças de auto-eficácia tendem a aumentar, enquanto que as experiências de fracasso traduzem-se na percepção de uma menor eficácia perante a realização das tarefas (Bandura, 1997; Lent, Brown, & Hackett, 1996).

As experiências vicariantes estão relacionadas com a aprendizagem por observação de modelos. Este tipo de experiências influencia o modo como os indivíduos avaliam as suas capacidades e a forma como realizam as suas tarefas, tendo como termo de comparação o desempenho de indivíduos com os quais têm características em comum. A partir da modelagem do comportamento positivo dos outros, o observador pode aumentar as suas crenças de auto-eficácia, acreditando que também é capaz de agir com sucesso em situações semelhantes. Quanto maior for o grau de semelhança com o indivíduo, maior a influência do modelo (Bandura, 1997; Nunes, 2008).

A persuasão social relaciona-se fortemente com as informações positivas recebidas pelas pessoas que nos são mais significativas, acerca das capacidades que possuímos e dos desempenhos positivos na realização de tarefas (Bandura, 1997).

As reacções emocionais ou fisiológicas, por serem situacionais, são consideradas como um factor limitativo. Contudo, os indivíduos baseiam-se, em certa medida, na informação somática relacionada com os seus estados afectivos e fisiológicos para avaliarem as suas capacidades (Bandura, 1986, 1997). A informação obtida através destes indicadores parece assumir uma maior importância em situações promotoras de *stress*. Perante estas condições, os indivíduos tendem a equacionar uma menor probabilidade de serem bem sucedidos no desempenho dessas tarefas (Bandura, 1997).

Neste sentido, as crenças de auto-eficácia são elaboradas com base na informação conjunta, procedente das fontes referidas anteriormente (Bandura, 1986). Os efeitos dessa informação, dependem do modo como a mesma é processada cognitivamente, com base em dois aspectos: o tipo de informação considerada pelo indivíduo, utilizando-a como indicador de eficácia pessoal e a informação adquirida, após ter sido seleccionada, reflectida e integrada (Bandura, 1997).

O sistema de crenças de auto-eficácia emerge das crenças relativas à origem das capacidades. Para que o indivíduo desenvolva uma crença de auto-eficácia elevada e resiliente, é necessário que adopte uma perspectiva através da qual reconheça que as capacidades podem ser adquiridas a partir do aperfeiçoamento das competências e da aprendizagem de novos conhecimentos. Ao adoptar esta perspectiva, o indivíduo tem a possibilidade de aplicar os conhecimentos e competências aprendidos, de aceitar os erros como parte integral do processo de aprendizagem e de avaliar os desempenhos ao nível do seu desenvolvimento pessoal. Todavia, existem indivíduos que acreditam que as capacidades são herdadas, considerando-as como uma característica fixa e inata. Ao assumirem esta perspectiva, consideram os erros como ameaças, preferindo actividades nas quais haja uma menor possibilidade destes ocorrerem (Bandura, 1993).

Segundo a perspectiva sócio-cognitiva, existe uma relação triádica nas transacções entre a pessoa, o meio e o comportamento. A auto-eficácia poderá auxiliar a gestão que os indivíduos fazem das suas capacidades; contudo, os desempenhos alcançados, as escolhas efectuadas e os seus comportamentos estão relacionados activamente entre si (Vieira & Coimbra, 2006, citados por Vieira, Maia, & Coimbra, 2007).

No âmbito da Psicologia Vocacional, os conteúdos da teoria sócio-cognitiva foram transferidos para o contexto do desenvolvimento de carreira, para estudar o modo

como as pessoas formam os seus interesses académicos e profissionais, as escolhas que têm de fazer nesses domínios e o alcance dos diferentes níveis de sucesso tanto na escola como no trabalho (Nunes, 2008). De acordo com esta teoria existem três mecanismos que são relevantes na tomada de decisão e no percurso profissional, nomeadamente, a auto-eficácia, os objectivos e as expectativas (Lent et al., 1996). Estes mecanismos agem conjuntamente, ajudando os indivíduos a tornarem-se activos no processo de tomada de decisão e ao longo do desenvolvimento de carreira. Os objectivos caracterizam-se pelo envolvimento controlado do indivíduo numa tarefa ou pelo alcance de um determinado resultado, como por exemplo, a conclusão de um curso ou a obtenção de um emprego específico (Lent et. al., 2004). Os objectivos agem como representações simbólicas percebidas pelo indivíduo, ajudando-o a organizar o seu comportamento, de modo a alcançar os resultados pretendidos e a mantê-los, mesmo na ausência de reforços externos. Servem também para que o indivíduo possa avaliar o seu próprio comportamento, baseando-se em padrões internos de desempenho (Bandura, 1986, 1997).

As expectativas de resultados estão relacionadas com as consequências esperadas pelo indivíduo associadas ao desempenho de determinada actividade. Existem diferentes categorias de expectativas de resultados, que podem influenciar o comportamento ao nível do desenvolvimento de carreira: as físicas (ex. monetárias), as sociais (ex. a aprovação) e as auto-avaliativas (ex. a auto-satisfação) (Bandura, 1997).

Os indivíduos que apresentam baixas crenças de auto-eficácia numa determinada área, tendem a afastar-se das tarefas complexas relacionadas com essa área, uma vez que as consideram como ameaças ao seu desempenho pessoal, persistindo sistematicamente nas suas limitações, nos obstáculos que poderão vir a encontrar bem como nos resultados menos favoráveis. Por outro lado, os indivíduos com crenças de

auto-eficácia elevadas, tendem a considerar as tarefas mais complexas como desafios, mantendo os seus interesses e envolvendo-se activamente nessas actividades (Bandura, 1997). Geralmente, delineiam objectivos complexos e mantêm o compromisso com os mesmos, intensificando e sustentando os seus esforços perante as situações de fracasso. Todavia, é fulcral destacar que esta característica não actua de um modo linear, havendo um limite a partir do qual um acréscimo do grau de dificuldade, não corresponderá a um comportamento divergente da actividade proposta (Bandura, 1997). Deste modo, constata-se que a auto-eficácia varia consoante as tarefas desempenhadas e os níveis de exigência associados às condições ambientais onde são concretizadas.

Ao nível da intervenção vocacional, o psicólogo deve considerar os factores que influenciam as aspirações dos jovens, de modo a auxiliá-los a contornar as dificuldades que poderão surgir nas tomadas de decisão. No caso dos jovens apresentarem baixas crenças de auto-eficácia será importante que estes identifiquem essas fontes menos favoráveis e que consigam adquirir estratégias, de modo a acreditarem que são capazes de realizar determinada tarefa e de alcançarem resultados positivos (Faria, Taveira, & Saavedra, 2008).

1.2 A Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho

A transição para o trabalho corresponde a uma etapa do desenvolvimento vocacional, que se inicia durante o período de formação académica e se prolonga após o começo da actividade laboral (Lent et al., 1999, 2004; Savickas, 1999).

Segundo Vieira e Coimbra (2006, citados por Vieira et al., 2007), a auto-eficácia na transição para o trabalho consiste na confiança que o indivíduo tem para organizar e efectuar acções de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho.

De acordo com a perspectiva sócio-cognitiva da carreira, para que a transição para o trabalho e a tomada de decisão sejam bem sucedidas, é necessário que os jovens

adultos consigam ultrapassar tarefas de desenvolvimento em que estejam envolvidos como a capacidade de traduzir objectivos em acções e de ter rendimento num domínio específico. São também relevantes as capacidades gerais na empregabilidade, assim como os suportes e as barreiras que os indivíduos percebem e encontram na realização dos seus objectivos, e o modo como negociam esses factores (Lent et al., 2004).

Durante esta fase do desenvolvimento vocacional, o indivíduo recebe menor influência por parte da família, tornando-se mais autónomo, ao mesmo tempo que tem a necessidade de construir a sua própria identidade e vivencia conflito de papéis, modificação das relações interpessoais, perda da condição de aluno e do apoio da escola (Caires & Almeida, 1998).

No final do percurso académico, os jovens começam a reflectir sobre questões associadas à entrada no mercado de trabalho, nomeadamente, a capacidade para obter um emprego e para ter um desempenho profissional bem sucedido. Se um jovem tiver confiança em si próprio para lidar com a transição para o mundo do trabalho, tenderá a ser mais proactivo e, consequentemente, mais motivado e persistente na utilização das estratégias de procura de emprego. Todavia, as baixas crenças de auto-eficácia levam a que o jovem não acredite nas suas capacidades, demonstrando ansiedade e pessimismo perante as tarefas de desenvolvimento que terá que realizar (Betz, 2004).

Os indivíduos que apresentam uma imagem clara de si próprios são mais competentes para delinear planos congruentes com os seus interesses. Deste modo, aqueles que se sentem mais confiantes perante a sua escolha profissional têm maiores probabilidades de efectuar os seus projectos (Greenhaus, Callan, & Kaplan, 1995, citados por Teixeira & Gomes, 2005). O desempenho eficaz numa determinada tarefa aumenta a confiança do indivíduo, reforçando os objectivos e os interesses do mesmo nessa actividade (Vieira & Coimbra, 2006, citados por Vieira et al., 2007).

Segundo Vieira e Coimbra (2004) existem dois tipos de factores que facilitam a transição para a vida activa: individuais e contextuais. Os factores individuais abrangem a exploração vocacional, as competências de relacionamento interpessoal, a autonomia e a capacidade de adaptação ao meio. É importante que o indivíduo se conheça a si próprio, saiba comunicar e consiga adaptar-se a novas situações. Os factores contextuais envolvem as relações significativas com a família e os amigos, assim como o contexto académico e de emprego. Estes factores relacionam-se com o apoio que o indivíduo recebe, com o seu bem-estar e com as percepções acerca da sua formação e do seu trabalho. Neste sentido, constata-se que as capacidades de comunicação e de adaptação são essenciais para a transição para o mercado de trabalho.

Outro factor que contribui para a transição e adaptação do indivíduo ao mundo do trabalho é o apoio social. Este poderá funcionar como uma fonte de auto-eficácia, na medida em que é provável que, a partir de um contexto percebido como apoiante, sejam transmitidas ao indivíduo informações sobre a percepção que os outros têm relativamente às suas capacidades, promovendo assim a confiança em si próprio (Bandura, 1997; Vieira, 2008). Segundo Vieira (2008) o apoio social também reflecte, de forma indirecta, experiências de aprendizagem importantes para a capacidade de enfrentar os desafios colocados na transição para o mercado de trabalho.

Além dos factores facilitadores, existem duas formas essenciais de socialização para que o jovem adulto construa a sua identidade profissional e tenha uma transição bem sucedida: a socialização para o trabalho e a socialização pelo trabalho. A primeira forma está relacionada com o apoio que é disponibilizado pela família e pelo grupo de pares e com as experiências de vida do indivíduo. A segunda refere-se às qualidades que o indivíduo desenvolveu após a entrada no mercado de trabalho, destacando-se a integração e as relações estabelecidas no contexto profissional (Cohen-Scali, 2003).

Actualmente, a entrada para o mundo do trabalho inicia-se cada vez mais tarde, devido às mudanças que sucedem no ensino, no indivíduo e no próprio mercado de trabalho. Verifica-se uma instabilidade crescente no mercado de trabalho, um reduzido crescimento económico e, consequentemente, taxas elevadas de desemprego entre os jovens adultos (Cardoso, 2007/2008). Em Portugal, os dados obtidos no 2.º trimestre de 2011, demonstram que a taxa de desemprego dos jovens com idades compreendidas entre os 15 e 24 anos foi de 27% (Instituto Nacional de Estatística, 2011).

Devido ao facto da gestão de carreira se desenrolar num cenário de incerteza (Leão, 2007), os indivíduos devem estar preparados para as mudanças que ocorrerão ao longo da sua carreira profissional, uma vez que o conceito de emprego para toda a vida já não se verifica (Teichler, 1999, citado por Vieira & Coimbra, 2006), sendo que actualmente a carreira consiste numa sucessão de experiências ao longo de vários empregos e organizações (Vieira & Coimbra, 2006).

Perante os ambientes organizacionais instáveis, os indivíduos necessitam adquirir competências e estratégias eficazes, para lidarem activamente com a imprevisibilidade do mercado de trabalho (Vieira & Coimbra, 2006). Assim sendo, o indivíduo deverá ter a possibilidade de experimentar uma aproximação sucessiva à vida activa, tendo em vista a sua adaptação à nova realidade. Considerando a literatura consultada, os estágios podem ser uma óptima forma de ajudar os indivíduos a concretizar essa aproximação, uma vez que permitem clarificar os objectivos vocacionais, aumentar o conhecimento de si próprios bem como do mundo do trabalho. Além disso, constituem uma fonte de auto-eficácia, no sentido em que proporcionam a oportunidade de colocar em prática os conteúdos académicos, de vivenciar directamente experiências de sucesso e de conhecer novas especificidades profissionais através da observação do desempenho por outros profissionais (Vieira, Caires, & Coimbra, 2011).

Actualmente, tende a observar-se cada vez mais uma articulação entre as estruturas formativas e as laborais que proporciona aos indivíduos a inclusão de estágios em contexto de trabalho nos percursos académicos (Vieira et al., 2011). Os estagiários identificam o estágio curricular como um dos aspectos mais importantes na preparação da transição para o mercado de trabalho (Vieira & Coimbra, 2004), uma vez que têm a possibilidade de estabelecer com este um contacto directo.

De acordo com Vieira e Coimbra (2004), o desenvolvimento de competências e de atitudes exploratórias poderá ajudar os jovens a lidar com a imprevisibilidade e com as mudanças momentâneas verificadas na sociedade. Assim, a intervenção vocacional deve considerar o projecto de vida do indivíduo e promover o desenvolvimento de estratégias de planeamento e de organização, tornando-o capaz de lidar com as transformações que ocorrem tanto na sua vida pessoal como na social (Jenschke, 2003).

A escala de Auto-eficácia na Transição para o Trabalho permite uma identificação rápida das crenças de auto-eficácia dos jovens relativamente à transição para o mercado de trabalho, pelo que pode ser usada tanto na avaliação como na intervenção. Para ultrapassar as baixas crenças de auto-eficácia face a esta transição, será pertinente organizar intervenções promotoras de auto-eficácia tendo por base as fontes de auto-eficácia identificadas na literatura (Bandura, 1997).

1.3 Percepção de Barreiras na Carreira

Ao longo do desenvolvimento de carreira o indivíduo pode encontrar barreiras que poderão ser vistas como obstáculos ao seu percurso profissional (Cardoso, 2007/2008).

Para Crites (1974, citado por Cardoso, 2006) as barreiras são consideradas como frustrações, conflitos internos ou externos que poderão vir a dificultar o desenvolvimento de carreira. A interpretação que o indivíduo faz acerca das barreiras

determina o tipo das mesmas, isto é, se são de carácter interno ou externo. No caso do conflito de papéis, podemos ter em consideração os dois factores. Quando, por exemplo, o indivíduo pensa que não possui recursos suficientes para lidar com as exigências que lhe são impostas, então podemos afirmar que se trata do tipo de barreiras de carácter interno. Por outro lado, quando o horário de trabalho do indivíduo não lhe possibilita o ajustamento entre os diferentes papéis considera-se neste caso, que o tipo de barreiras é de carácter externo (Swanson & Woitke, 1997, citados por Cardoso, 2006).

O processo de percepção de barreiras pode ser explicado através de dois momentos. Num primeiro momento, o indivíduo avalia a situação e a possibilidade de esta ser vista como uma barreira para si (expectativa de resultado), enquanto num segundo momento avalia em que medida a barreira percepcionada pode dificultar o seu percurso profissional (expectativa de auto-eficácia) (Swanson & Woitke, 1997, citados por Cardoso & Ferreira Marques, 2001).

As barreiras podem surgir de forma súbita ou lentamente. As primeiras apresentam consequências para o indivíduo, pois são mais difíceis de controlar e, conseqüentemente, tendem a persistir no tempo, ao contrário das segundas, que não provocam mudanças dramáticas e tendem a ser transitórias, possibilitando um determinado tempo de preparação para o confronto com as mesmas (London, 1998, citado por Cardoso, 2004).

Perante uma barreira percebida, o indivíduo apresenta uma resposta cognitiva, comportamental e emocional, influenciada pelo tipo de barreira, pelos níveis de resiliência do indivíduo e pelos seus sistemas de suporte. Assim, perante barreiras súbitas associadas a baixos níveis de resiliência e sistemas de suporte desprovidos, o indivíduo desenvolve defesas e estratégias pouco eficazes, enquanto face às barreiras

mais lentas e com elevados níveis de resiliência e sistemas de suporte ajustados, desenvolve comportamentos de confronto (London, 1998, citado por Cardoso, 2004).

Neste sentido, as barreiras percepcionadas à carreira influenciam o desenvolvimento da carreira (Albert & Luzzo, 1999); porém, esta ideia ainda não é unânime entre os investigadores (Cardoso & Moreira, 2009).

Segundo Gottfredson (1981), o modo como os indivíduos identificam as barreiras e percepcionam a realidade pode comprometer o alcance dos seus objectivos vocacionais. Alguns autores defendem que a percepção de barreiras dificulta a confiança e as atitudes positivas no desenvolvimento de carreira (Green-Black, 1988, citado por Cardoso & Moreira, 2009), considerando-a como uma influência negativa. Contudo, outros investigadores vêem-na como positiva e adaptativa ao desenvolvimento de carreira (ex. Luzzo, 1996).

Ambas as perspectivas devem ser consideradas, uma vez que as barreiras podem ser percebidas por alguns indivíduos como uma dificuldade e para outros como um desafio (Swason & Tokar, 1991). De acordo com o estudo realizado por Luzzo (1996) a percepção de barreiras pode ser vista como um processo adaptativo, actuando como força motivacional para uma exploração e planeamento de carreira mais organizados. Segundo o mesmo autor, estudantes que percepcionam muitas barreiras poderão desenvolver estratégias para as ultrapassarem, no momento de tomada de decisão. Todavia, Cardoso (2007/2008), defende que os jovens com objectivos de carreira pouco definidos tendem a percepcionar mais barreiras ou a atribuir-lhes uma maior dificuldade. A investigação evidencia a existência de uma relação negativa entre a percepção de barreiras relativamente às atitudes de planeamento e exploração vocacionais, independentemente do género dos indivíduos (Cardoso & Ferreira Marques, 2001; Cardoso & Moreira, 2009).

As expectativas que os jovens adultos têm relativamente às condições do mercado de trabalho poderão influenciar a sua inserção no mesmo. Segundo o estudo elaborado por Teixeira e Gomes (2005) com o objectivo de avaliar as expectativas de estudantes face à entrada no mercado de trabalho, verifica-se que a percepção de um mercado de trabalho desfavorável está associada a um menor grau de decisão de carreira. Em oposição, a percepção de um mercado de trabalho favorável relaciona-se com um maior optimismo quanto à possibilidade de uma inserção.

O impacto da percepção de barreiras no desenvolvimento de carreira é moderado tanto por variáveis contextuais como individuais, designadamente a auto-eficácia, a eficácia de *coping*, o *locus* de controlo, os objectivos e as experiências de carreira.

A perspectiva sócio-cognitiva da carreira defende que as barreiras da carreira influenciam as escolhas associadas à mesma, ao moderar a relação dos interesses com os objectivos e destes com as acções para os realizar (Cardoso, 2009). Além disso, a percepção de barreiras é regulada pelas expectativas de auto-eficácia. Espera-se que o indivíduo com elevadas expectativas de auto-eficácia consiga lidar com maior facilidade com as barreiras que surgem, de modo a concretizar os seus objectivos (Cardoso, 2004). Assim, mesmo que os indivíduos possuam elevados níveis de auto-eficácia na carreira, de expectativas e de interesses coerentes com as suas expectativas, podem evitar escolher uma determinada profissão, se percepcionarem as barreiras subjacentes como intransponíveis (Brown & Lent, 1996). Por outro lado, resultados baixos na percepção de barreiras podem estar relacionados com o desinvestimento dos jovens nos estudos, com dificuldades em delinear projectos para o futuro e/ou com pouca motivação para o planeamento da carreira (Cardoso, 2009).

Em contrapartida, espera-se que os indivíduos com baixas expectativas de auto-eficácia percepcionem um maior número de barreiras, limitando o desenvolvimento de

carreira (Cardoso & Moreira, 2009). No entanto, pode-se encontrar resultados elevados ao nível da percepção de barreiras, em jovens que efectuem um grande investimento na sua carreira, sem que estes tenham baixas expectativas de auto-eficácia, uma vez que tendem a ter um maior planeamento de carreira (Cardoso & Moreira, 2009).

Segundo a teoria de Bandura (1997), existe outra variável moderadora que influencia a percepção de barreiras, a eficácia de *coping* que se refere ao grau de confiança de cada indivíduo para ultrapassar ou gerir as barreiras percebidas. Os indivíduos que possuem níveis mais elevados de eficácia de *coping* são mais capazes de arranjar formas de ultrapassar essas barreiras. Segundo estudos elaborados por McWhirter, Hackett e Bandalos (1998) a eficácia de *coping* pode interferir na influência das barreiras percebidas no desenvolvimento de carreira.

A teoria da atribuição de Weiner (1985) defende que o impacto das barreiras percebidas pode ser regulado pela explicação que o indivíduo atribui à barreira. Um indivíduo que admite que as barreiras à carreira são causadas por factores externos, incontroláveis e estáveis tende a considerá-las como provenientes da sorte ou do destino, analisando-as como obstáculos a uma carreira bem sucedida e satisfatória, desinvestindo em actividades que possam permitir a transposição dessas barreiras. Em contrapartida, um indivíduo que acredite que as barreiras percebidas são provocadas por factores internos, controláveis e instáveis vai procurar estratégias que possibilitem ultrapassá-las, de modo a aumentar as oportunidades de sucesso e satisfação na carreira.

As investigações sobre a percepção de barreiras na carreira têm-se debruçado, para além dos processos que estão associados a este construto, às diferenças relacionadas com o género e com a etnia (Cardoso & Ferreira Marques, 2008).

Durante a fase da adolescência, os indivíduos começam a perceber barreiras ao seu desenvolvimento de carreira (Cardoso & Ferreira Marques, 2001), que se

acentuam com a idade (Cardoso, 2006), aumentando a magnitude e o número de barreiras percebidas (Patton, Creed, & Watson, 2003). As representações de obstáculos à sua carreira estão negativamente associadas a índices comportamentais e atitudinais de compromisso com a escola, bem como com a percepção que têm acerca da sua carreira, no futuro (Kenny, Blustein, Chaves, Grossman, & Gallagher, 2003). Tal como os adultos, os adolescentes apresentam especificidades na percepção de barreiras para a carreira quanto ao grupo de pertença, designadamente, o género e o grupo étnico.

Ambos os géneros percepcionam barreiras ao desenvolvimento de carreira (Cardoso & Ferreira Marques, 2001); porém, as raparigas tendem a considerar mais barreiras do que os rapazes (Cardoso, 2007/2008; Cardoso & Ferreira Marques, 2001; Luzzo & McWhirter, 2001), apresentando com frequência resultados mais elevados nas diferentes escalas do Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira (Cardoso, 2006; Cardoso & Ferreira Marques, 2001). A maioria das diferenças entre rapazes e raparigas na percepção de barreiras está relacionada com os tipos de barreiras (Swanson & Woitke, 1997, citados por Cardoso & Ferreira Marques, 2008), sendo que os rapazes não apresentam um padrão do tipo de barreiras percebidas, enquanto as raparigas tendem a considerar a discriminação, o conflito de papéis e a falta de interesse como as maiores barreiras à carreira (Cardoso, 2004; Cardoso & Ferreira Marques, 2008). As formas de discriminação mais indicadas pelas raparigas são: a racial ou étnica; de carácter sexual, quer na procura de trabalho quer no local de emprego sob a forma de assédio sexual; atitudes negativas por parte dos seus superiores devido ao facto de serem do sexo feminino; em termos de remuneração, serem menos remuneradas que os colegas do sexo masculino (Cardoso & Ferreira Marques, 2001); e, levarem mais tempo a serem contratadas do que os homens (Luzzo & McWhirter, 2001). Independentemente do género, os adolescentes percepcionam barreiras relacionadas com o conflito de

papéis múltiplos; no entanto, consideram a possibilidade de integrar os papéis familiares e profissionais ao longo da sua carreira (Cardoso & Ferreira Marques, 2001).

A barreira à progressão da carreira mais frequente em indivíduos pertencentes a grupos minoritários diz respeito à discriminação étnica. Esta dificuldade no desenvolvimento de carreira pode impulsionar outros obstáculos como a discriminação sexual (Cardoso & Ferreira Marques, 2008), os problemas familiares, as dificuldades académicas, resultantes do confronto entre os valores culturais e a necessidade de adaptação a uma nova cultura (Cardoso, 2004).

O estudo de Cardoso (2007/2008) com adolescentes portugueses sugere que existe uma acentuação da percepção de barreiras nos indivíduos do 9.º para o 12.º ano e da consciência de barreiras relacionadas com o acesso ao Ensino Superior, com a precariedade de vínculos laborais ou com a falta de emprego como por exemplo “não ter dinheiro para frequentar o curso desejado”, “não ter classificações escolares que me permitam frequentar o curso que desejo” e “ter contratos de trabalho precários”.

Os jovens que frequentam o 12.º ano têm objectivos de carreira melhor definidos do que os alunos do 9.º ano de escolaridade e, conseqüentemente, percebem um maior número de barreiras à carreira (Cardoso, 2007/2008). Esta visão do futuro profissional pode ser explicada pela conjugação de vários factores, tais como, maior maturidade psicológica geral, uma maior adesão ao papel de trabalhador (Afonso, 1987; Candeias, 2000; Pires, 2003; Vale, 1997, citados por Cardoso, 2007/2008), um investimento crescente nos objectivos da carreira, bem como uma percepção mais realista dos obstáculos para a realização dos mesmos, devido à aproximação da transição para o mercado de trabalho ou do Ensino Superior (Cardoso, 2006).

Em Portugal, as raparigas tendem a perceber mais barreiras à carreira do que os rapazes e a completar níveis mais elevados de educação, nomeadamente, o Ensino Secundário e o Ensino Superior (Cardoso & Ferreira Marques, 2008).

Os jovens que tendem a perceber muitas barreiras durante o processo de escolha da carreira devem procurar ajuda através das intervenções concebidas para apoiar o desenvolvimento de carreira (Luzzo & McWhirter, 2001). O acesso atempado a estas intervenções proporciona a oportunidade de contactarem com as diversas opções educacionais e profissionais existentes, bem como com a realidade do mundo do trabalho, o que permite facilitar o processo de planeamento de carreira, contribuindo para a percepção de menos barreiras à carreira, sendo exemplo destas práticas as estratégias utilizadas por Pinto, Taveira e Fernandes (2003).

Numa primeira fase da intervenção, os conselheiros devem ajudar o indivíduo a identificar barreiras ao nível académico e profissional. Posteriormente, devem tentar promover as crenças ao nível das expectativas de auto-eficácia, das expectativas de resultado e dos estilos atribucionais, de modo a que o indivíduo desenvolva atitudes favoráveis relativamente ao planeamento e exploração da carreira e adquira competências específicas de confronto com as barreiras (Cardoso, 2007/2008; Cardoso & Moreira, 2009). Estas intervenções têm por base as linhas orientadoras da perspectiva sócio-cognitiva (ex. Albert & Luzzo, 1999) e da abordagem motivacional do desenvolvimento da carreira (ex. London, 1998, citado por Cardoso, 2007/2008).

A abordagem narrativa ao aconselhamento de carreira, desenvolvida por Savickas (2005, citado por Cardoso, 2007/2008), constitui outra abordagem de intervenção para auxiliar os jovens a identificar e ultrapassar as barreiras à carreira. Esta pressupõe que, primeiramente, os conselheiros ajudem o indivíduo a clarificar o seu auto-conceito para que depois seja capaz de formular os seus objectivos de carreira.

Posteriormente, apoiam-no no planeamento das condições necessárias para atingir esses objectivos e, simultaneamente, na identificação de possíveis barreiras e na aquisição de estratégias de confronto com as mesmas (Cardoso, 2007/2008).

1.4 Cursos Profissionais

Nos últimos anos ocorreram mudanças económicas e tecnológicas na sociedade que levaram ao surgimento do ensino técnico e profissional que, por conseguinte, permitiu que emergisse no mercado de trabalho uma mão-de-obra especializada de nível intermédio da estrutura de emprego (Madeira, 2006).

Os Cursos Profissionais são cursos do Ensino Secundário, pertencentes à vertente de percursos qualificantes de dupla certificação. Os Cursos Profissionais conferem um diploma de conclusão de estudos secundários – 12.º ano de escolaridade – e, um certificado de qualificação de nível IV, de acordo com o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), preparando os alunos tanto para a entrada no mercado de trabalho como para o prosseguimento de estudos em Cursos de Especialização Tecnológica (CET) ou para o Ensino Superior (Diário da República, Portaria n.º789/2009; ANQ, 2011).

Os Cursos Profissionais são constituídos por diferentes áreas de formação e apresentam uma estrutura curricular organizada por módulos, o que possibilita a cada aluno ter o seu próprio ritmo de aprendizagem e uma maior flexibilidade na aquisição de conhecimentos. Estes cursos têm a duração de três anos lectivos e são leccionados tanto em escolas públicas de Ensino Secundário como em Escolas Profissionais públicas ou privadas (ANQ, 2011). Os planos de estudo envolvem três componentes de formação: sociocultural, científica e técnica. Relativamente à vertente sociocultural, as disciplinas nela incluída são comuns às diferentes áreas de formação dos Cursos

Profissionais, enquanto que as disciplinas das áreas científica e técnica são específicas de uma determinada área de formação. Por sua vez, a vertente técnica abrange também uma formação em contexto de trabalho (FCT).

O estágio em contexto profissional permite a aquisição e o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais e organizacionais fundamentais para a qualificação profissional na qual o aluno se formou. No último ano do curso, os alunos apresentam um projecto, designado por Prova de Aptidão Profissional (PAP), tendo como objectivo demonstrar os conhecimentos e as competências adquiridas ao longo do curso (ANQ, 2011). No final do 12.º ano, os alunos que optarem por ingressar no Ensino Superior realizam, à semelhança dos alunos do Ensino Secundário regular, os exames nacionais de acesso ao curso pretendido, através dos requisitos estabelecidos pelo regulamento do acesso ao Ensino Superior (Direcção Regional de Educação de Lisboa e Vale do Tejo (DRELVT), 2008).

No seguimento do que foi dito anteriormente, a formação profissional, possibilita que os jovens optem por uma alternativa de ensino com conteúdos académicos mais práticos e se especializem numa área específica.

O estudo do Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação/Ministério de Educação (GEPE/ME, 2009/2010), evidencia um aumento na procura dos Cursos Profissionais, havendo no Ensino Secundário mais de 141 mil alunos inscritos, tanto no Ensino Público como no Privado, aproximadamente 4,8 vezes mais alunos matriculados do que há dez anos (GEPE/ME, 2010). Esta alternativa de formação pretende colmatar o abandono e o insucesso escolar bem como facilitar a inserção dos jovens no mercado de trabalho, através do complemento de uma formação teórica-prática e de uma experiência concreta com o contexto profissional (Madeira, 2006; Monteiro, 2010).

Apesar da crescente instabilidade no mercado de trabalho, da redução do crescimento económico e das taxas de desemprego elevadas (Cardoso, 2007/2008), revela-se fulcral que o sistema de educação continue a assegurar uma formação técnico-científica possibilitando aos jovens a aquisição de competências e atitudes necessárias para a inserção no mercado de trabalho e que, simultaneamente, sejam capazes de se adaptarem às constantes exigências e às mudanças tanto sociais como tecnológicas (Madeira, 2006).

Uma formação que privilegie o conhecimento geral e a componente técnica e profissional poderá facilitar a inserção no mercado de trabalho (Madeira, 2006).

Considerando a literatura consultada, constata-se que os estudos efectuados com a variável auto-eficácia na transição para o trabalho têm incidido na população de estudantes de Ensino Superior e a variável percepção de barreiras da carreira nos alunos do 9.º e 12.º ano de escolaridade do ensino regular. Para a população portuguesa não foram encontrados estudos que relacionassem as duas variáveis anteriormente mencionadas. Neste sentido, decidiu-se estudar a relação entre a auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras, uma vez que é possível prever que estas duas variáveis tendam a apresentar uma relação inversa, isto é, se um jovem adulto tiver uma confiança elevada nas suas capacidades para a transição do mercado de trabalho, tenderá a perceber menos barreiras à carreira durante essa fase de desenvolvimento vocacional, e vice-versa. Além disso, de forma a colmatar a necessidade de integrar outras amostras no estudo das duas variáveis anteriormente mencionadas, optou-se por realizar a presente investigação com alunos do último ano de Cursos Profissionais, uma vez que, ao terminarem o curso têm também como opção ingressar no mercado de trabalho.

Assim sendo, a presente investigação pretende caracterizar as crenças de auto-eficácia e a percepção de barreiras, dos jovens finalistas de Cursos Profissionais, ao nível da transição para o mercado de trabalho, assim como a relação entre estas duas variáveis, de modo a responder às seguintes questões:

Questão n.º 1: Como se caracterizam as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho em alunos de 12.º ano de Cursos Profissionais?

Questão n.º 1.1: Haverá diferenças significativas entre rapazes e raparigas?

Questão n.º 2: Quais são as dimensões da percepção de barreiras na carreira que os jovens finalistas de 12.º ano de Cursos profissionais encaram como barreiras na transição para o trabalho?

Questão n.º 2.1: Haverá diferenças significativas entre rapazes e raparigas?

Questão n.º 3: Qual a relação entre as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras da carreira, na amostra total, na amostra feminina e na amostra masculina?

Capítulo 2 - Metodologia

Neste capítulo serão descritas as características dos instrumentos utilizados na presente investigação e as respectivas condições de aplicação. Será também descrito, o procedimento de recolha e tratamento dos dados, bem como a caracterização dos participantes.

2.1. Instrumentos

Nesta investigação foram utilizados três instrumentos, o *Questionário de Dados Pessoais*, a *Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho* (AETT) e o *Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira - Revisto* (IPBC-R).

a) *Questionário de Dados Pessoais*

O *Questionário de Dados Pessoais* (Anexo II.1) foi construído especificamente para esta investigação. Foram recolhidos alguns dados pessoais dos participantes, de modo a caracterizá-los. As questões elaboradas são de resposta breve e de simples preenchimento, visando a recolha de dados, como a idade e o sexo. Solicitou-se também, dados referentes às suas habilitações académicas, com as seguintes opções de resposta: até ao 6.º ano de escolaridade, 7.º ao 9.º ano, 10.º ao 12.º e Ensino Superior bem como, sobre a sua ocupação profissional e a situação actual constituída pelas seguintes categorias: estudante, à procura de emprego, à procura do primeiro emprego e desempregado. Estes tópicos foram incluídos no questionário de dados pessoais, uma vez que, inicialmente, considerou-se aplicá-lo a diferentes grupos, nomeadamente, indivíduos inscritos no Centro de Novas Oportunidades (CNO) e a alunos de Cursos Profissionais.

b) Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT)

Para avaliar a auto-eficácia na transição para o trabalho foi utilizada a escala de *Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho* (AETT) (Vieira & Coimbra, 2005). A AETT é um instrumento de auto-relato, aplicada individualmente ou em grupo, que avalia em que medida o sujeito se sente confiante na capacidade de realizar tarefas relacionadas com a procura de emprego e com o início da actividade laboral, bem como o seu grau de confiança perante os desafios colocados no processo de transição para o mundo do trabalho, tanto ao nível da procura de emprego como da adaptação ao mesmo. Esta escala é constituída por 28 itens agrupados em três subescalas: a subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho, a subescala de Auto-Eficácia na Regulação Emocional e a subescala Auto-Eficácia na Procura de Emprego.

A subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho é constituída por 12 itens (do 17 ao 28) e tem como objectivo avaliar a confiança percebida na capacidade de adaptação relativamente às tarefas e desafios do mundo do trabalho (exemplo de item “*Ser empenhado/a no cumprimento das minhas funções profissionais*”), a subescala de Auto-Eficácia na Regulação Emocional é composta por 9 itens (3, 5, 7, 9, 10, 13, 14, 15 e 16) e pretende analisar a confiança percebida na auto-regulação emocional e cognitiva durante o processo de procura de emprego (exemplo de item “*Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego*”) e a subescala de Auto-Eficácia na Procura de Emprego definida por 7 itens (1, 2, 4, 6, 8, 11 e 12) permite avaliar o sentimento de confiança no desempenho de comportamentos de procura de emprego (exemplo de item “*Procurar oportunidades de emprego na Internet*”). O instrumento requer aos participantes a avaliação do seu grau de confiança para desempenhar diversas actividades numa escala de *Likert* de 6 pontos, de 1 = “nada confiante” a 6 = “totalmente confiante” (Vieira, 2008; Vieira, et. al., 2011).

Relativamente aos coeficientes de precisão, a escala apresenta resultados elevados para a escala total ($\alpha=0.96$) e resultados bastante satisfatórios para as três subescalas: Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho, Auto-Eficácia na Regulação Emocional ($\alpha=0.94$) e Auto-Eficácia na Procura de Emprego ($\alpha=0.84$) (Vieira, 2008).

Para analisar a validade de construto, foi calculado o coeficiente de correlação de *Pearson* entre os resultados da escala total e das três subescalas de AETT com os resultados de uma escala que avalia a auto-eficácia generalizada a *General Perceived Self-Efficacy* (GPSE) (Jerusalem & Schwarzer, 1992, citado por Vieira, 2008), versão adaptada para a população portuguesa por Coimbra (2000). A correlação obtida entre a escala de Auto-eficácia Generalizada e a escala total de AETT foi de 0.57 ($p<0.001$). Nas subescalas, as correlações foram de 0.52 ($p<0.001$) para as subescalas de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho e de Auto-Eficácia na Regulação Emocional e de 0.29 ($p<0.001$) para a subescala de Auto-Eficácia na Procura de Emprego. A partir dos resultados, constatou-se que existe uma correlação elevada entre a medida de auto-eficácia generalizada e a escala de AETT (Vieira, 2008). Os dados obtidos no estudo desta escala revelam características psicométricas adequadas (Vieira, 2008; Vieira et al., 2007).

Um resultado elevado na escala de AETT, corresponde a uma maior confiança percebida pelo indivíduo para desempenhar as tarefas relacionadas com a transição para o trabalho (Vieira, et al., 2011).

c) Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira – Revisto (IPBC-R)

O *Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira – Revisto* (IPBC-R) (Cardoso, 2006) avalia o que cada indivíduo pensa relativamente às barreiras, a curto e a longo prazo, visto que estas podem dificultar a progressão na carreira. As barreiras são factores que podem interferir com o percurso escolar, com a entrada no mundo do

trabalho ou com os planos que se estabelecem ao longo da vida profissional. Este instrumento pode ser aplicado individualmente ou em grupo.

A versão utilizada é constituída por 74 itens divididos em 11 subescalas: Discriminação Geral (itens 49, 55 e 74), Discriminação Sexual (itens 9, 15, 25, 34, 51, 58, 64) Discriminação Étnica (itens 6, 16, 35, 50, 65), Falta de Suporte (itens 3, 7, 17, 18, 26, 57, 61, 68, 69, 70), Saúde (itens 8, 20, 24, 38, 54), Conflito de Papéis (itens 19, 27, 28, 29, 36, 37, 42, 44, 45, 52, 53, 60, 66, 67, 72), Restrição de Oportunidades (itens 21, 22, 30, 48), Indecisão (itens 1, 5, 13, 23, 31, 39), Limitações na Formação (itens 4, 14, 33, 40, 41, 43), Falta de Confiança (itens 2, 11, 32, 46, 56, 59, 62) e Falta de Interesse (itens 10, 12, 47, 63, 71, 73). É pedido aos participantes que respondam aos itens de acordo com a realidade que estão a viver ou a pensar vir a viver numa escala de 1 a 7 valores (de 1 = “não é ou não será uma barreira para mim” até 7 = “dificultará completamente”) (Cardoso, 2007/2008, 2009).

A partir dos resultados referidos pela literatura, o IPBC-R apresenta bons resultados relativamente aos coeficientes de precisão, com um *alpha* de Cronbach, variando entre 0.78 e 0.92 para as onze subescalas e de 0.98 para a escala total. Apresenta também bons coeficientes de correlação no teste-reteste, num intervalo de quatro semanas, com valores entre $r = 0.72$ e $r = 0.81$, com uma mediana de 0.78. A inter-correlação das subescalas apresenta valores de coeficiente de correlação de *Pearson* moderados a elevados, oscilando entre 0.47 e 0.85, com uma mediana de 0.71 (Cardoso & Ferreira Marques, 2007; Cardoso & Moreira, 2009).

Relativamente à homogeneidade das escalas, estas evidenciam correlações mais elevadas com a escala total de IPBC-R (validade convergente) do que com o total das restantes subescalas (validade discriminante). As correlações médias inter-itens das subescalas variam entre 0.20 e 0.50 (Cardoso, 2007/2008).

Os dados obtidos em relação à precisão e validade da escala evidenciam boas características metrológicas (Cardoso & Ferreira Marques, 2007).

2.2 Procedimento

a) Condições de Aplicação

Num primeiro momento, foram contactadas diversas escolas através de correio electrónico e/ou telefone para solicitar a aplicação dos instrumentos. Após o consentimento informado de algumas escolas foi enviada a autorização para as aplicações dos instrumentos (Anexo I.1) e procedeu-se à calendarização das mesmas.

As aplicações foram efectuadas entre Novembro de 2010 a Abril de 2011. O tempo despendido em cada aplicação foi cerca de vinte a sessenta minutos. Durante as aplicações, os participantes foram informados sobre os objectivos da investigação, garantindo-se-lhes o uso restrito dos dados e o anonimato das suas respostas.

Os instrumentos foram aplicados pela seguinte ordem: *Questionário de Dados Pessoais*, *Escala de Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho* e *Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira – Revisto*.

b) Tratamento Estatístico

Os dados foram introduzidos e analisados estatisticamente através do *software PASW Statistics (Predictive Analytics SoftWare Statistics)*, versão 18.0. Assim, para caracterizar as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras na carreira dos alunos finalistas dos diferentes Cursos Profissionais efectuou-se a análise descritiva (média e desvio-padrão por itens). Para observar as diferenças significativas ao nível do género, nos dois instrumentos, foi realizada a análise inferencial (*t*-Student para amostras independentes). De forma a analisar as medidas de associação das subescalas de AETT e das subescalas de IPBC-R, assim como a

associação entre as escalas dos dois instrumentos realizou-se a correlação de *Pearson* e a análise factorial com extracção de factores em componentes principais, com rotação Varimax (Marôco, 2010).

c) Participantes

Nesta investigação participaram 138 alunos do 12.º ano de diferentes Cursos Profissionais, de nível IV, de três escolas de formação profissional: 57 da Escola Profissional Cristóvão Colombo (41.3%), do concelho do Funchal, 68 da Escola Profissional Comércio de Lisboa (49.3%) e 13 da Escola Profissional Profitecla (9.4%) pertencentes ao concelho de Lisboa (Tabela 2.1).

Tabela 2.1 Distribuição dos participantes por escolas (N=138)

	n	%
Escola Profissional Cristóvão Colombo	57	41.3
Escola Profissional Comércio de Lisboa	68	49.3
Escola Profissional Profitecla	13	9.4
Total	138	100

A tabela 2.2 apresenta a distribuição dos participantes por género e idades.

Tabela 2.2 Distribuição dos participantes por género e idades (N=138)

		Idade										
		17	18	19	20	21	22	23	24	25	Total	
Sexo	Feminino	n	9	9	16	11	10	1	3	0	1	60
		%	6.5	6.5	11.6	8.0	7.2	0.7	2.2	0	0.7	43.5
	Masculino	n	5	12	16	19	11	11	2	1	1	78
		%	3.6	8.7	11.6	13.8	8.0	8.0	1.4	0.7	0.7	56.5
Total		n	14	21	32	30	21	12	5	1	2	138
		%	10.1	15.2	23.2	21.7	15.2	8.7	3.6	0.7	1.4	100

Os participantes têm idades compreendidas entre os 17 e os 25 anos, apresentando uma média de idade de 19.7 anos e um desvio padrão de 1.73.

Relativamente ao género, dos 138 participantes, 60 são do sexo feminino (43.5%) e 78 do sexo masculino (56.5%). Na amostra, observa-se uma maior predominância de raparigas com 19 anos (11.6%) e de rapazes com 20 anos de idade (13.8%) (Tabela 2.2).

No que concerne à situação actual, 74 alunos são estudantes (53.6%), 38 são estudantes e estão à procura do primeiro emprego (27.5%) e 26 são estudantes e estão à procura de emprego (18.8%).

A tabela 2.3 apresenta a distribuição dos participantes por Cursos Profissionais.

Tabela 2.3 Distribuição dos participantes por Cursos Profissionais (N=138)

Cursos Profissionais	Frequência	%
Técnico de Comércio	10	7.2
Técnico de Energias Renováveis	9	6.5
Técnico de Gestão	16	11.6
Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	14	10.1
Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho e Ambiente	10	7.2
Técnico de Informática e Gestão	13	9.4
Técnico de <i>Marketing</i>	14	10.1
Técnico de Organização de Eventos	32	23.2
Técnico de Vendas	9	6.5
Técnico de Vitrinismo	11	8
Total	138	100

A distribuição dos participantes por Cursos Profissionais, na Tabela 2.3, foi organizada por ordem alfabética: 10 alunos de Técnico de Comércio (7.2%), 9 alunos de Técnico de Energias Renováveis (6.5%), 16 alunos de Técnico de Gestão (11.6%), 14 alunos de Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos (10.1%), 10 alunos de Técnico de Higiene e Segurança no Trabalho e Ambiente (7.2%), 13 alunos de Técnico de Informática e Gestão (9.4%), 14 alunos de Técnico de *Marketing* (10.1%), 32 alunos de Técnico de Organização de Eventos (23.2%), 9 alunos de Técnico de Vendas (6.5%) e 11 alunos de Técnico de Vitrinismo (8%).

Destaca-se que existe uma maior frequência de alunos (32), no Curso de Técnico de Organização de Eventos (23.2%) e uma menor frequência de alunos (9), nos Cursos de Técnico de Energias Renováveis e de Técnico de Vendas (6.5%).

Capítulo 3 – Resultados

Neste capítulo será apresentada a análise dos resultados, estando dividido em três partes. Na primeira parte será descrita a análise dos resultados da escala de *Auto-eficácia na Transição para o Trabalho* (AETT) e na segunda parte os resultados obtidos no *Inventário de Percepção de Barreiras na Carreira – Revisto* (IPBC-R). Por fim, na terceira parte serão analisados os resultados correspondentes à relação entre os dois instrumentos referidos anteriormente.

3.1. Análise dos resultados de AETT

De modo a verificar a precisão da escala de AETT, procedeu-se à análise da consistência interna, através da qual foi possível identificar valores elevados do coeficiente *alpha* de Cronbach para a escala total ($\alpha = 0.94$) e para as subescalas de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho e de Auto-Eficácia na Regulação Emocional ($\alpha = 0.92$) e um resultado moderado para a subescala de Auto-Eficácia na Procura de Emprego ($\alpha = 0.79$) (Tabela 3.1).

Neste sentido, assume-se que o instrumento apresenta uma boa consistência interna. Salienta-se também que os valores obtidos são semelhantes aos de Vieira (2008).

Tabela 3.1 Coeficientes *Alpha* de Cronbach para a escala total e subescalas de AETT (N=138)

Escala Total e Subescalas de AETT	<i>Alpha</i> de Cronbach (α)
Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (AETT)	0.94
Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho	0.92
Auto-Eficácia na Regulação Emocional	0.92
Auto-Eficácia na Procura de Emprego	0.79

Posteriormente, realizou-se a análise descritiva da escala total e das subescalas de AETT. Tendo em consideração que a escala total e as subescalas não apresentam o mesmo número de itens, efectuou-se a média e o desvio-padrão para cada uma das escalas, dividindo a média e o desvio-padrão total, pelo número total de itens de cada escala, de modo a compará-las entre si. Além disso, realizou-se o teste *t*-Student para amostras independentes no sentido de verificar se existem diferenças significativas entre género, como se pode observar na Tabela 3.2.

Tabela 3.2 Média, desvio-padrão e diferenças entre género da escala total e das subescalas de AETT (N=138)

Escala Total e Subescalas de AETT	N	Sexo	Média por itens	Desvio-padrão por itens	<i>t</i>	<i>p</i>
Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho	60	Feminino	4.54	0.67	-0.500	0.618
	78	Masculino	4.59	0.72		
	138	Total	4.57	0.70		
Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho	60	Feminino	4.96	0.72	-0.874	0.384
	78	Masculino	5.07	0.73		
	138	Total	5.02	0.73		
Auto-Eficácia na Regulação Emocional	60	Feminino	4.41	0.89	-0.792	0.429
	78	Masculino	4.54	0.97		
	138	Total	4.48	0.95		
Auto-Eficácia na Procura de Emprego	60	Feminino	3.96	0.78	0.798	0.426
	78	Masculino	3.85	0.85		
	138	Total	3.90	0.82		

Com base no teste de Levene, a análise da homogeneidade da variância sugere que as escalas apresentam variâncias que não são significativamente diferentes, uma vez que $p > 0.05$, assumindo-se a igualdade das variâncias das escalas.

Analisando a Tabela 3.2 verifica-se que não existem diferenças significativas entre o sexo feminino e o masculino tanto para a escala total como para as subescalas de AETT, uma vez que o $p > 0.05$. Estes resultados tendem a indicar que as raparigas e os rapazes apresentam percepções similares relativamente à auto-eficácia na transição para o trabalho, permitindo responder à questão de investigação n.º1.1.

Apesar de não existirem diferenças estatisticamente significativas ao nível do género, destaca-se que os rapazes apresentam valores mais elevados relativamente à escala total de AETT e às subescalas de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho e de Auto-Eficácia na Regulação Emocional. As raparigas apresentam um resultado mais elevado na subescala de Auto-Eficácia na Procura de Emprego. Os resultados indicam que os indivíduos do sexo masculino comparativamente aos do sexo feminino tendem a acreditar nas suas capacidades ao nível da adaptação ao trabalho e também na sua auto-regulação emocional e cognitiva durante o processo de procura de emprego. Em oposição, as raparigas tendem a ter uma confiança mais elevada no desempenho dos seus comportamentos aquando da procura de emprego. Os resultados obtidos não vão ao encontro dos do estudo de Gonçalves (2010) que indicam que as raparigas tendem a ter crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho mais elevadas, à excepção da subescala de Auto-Eficácia na Procura de Emprego.

Considerando os resultados totais das subescalas de AETT, observa-se que a subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho apresenta a média total mais elevada, a subescala de Auto-Eficácia na Regulação Emocional registou um resultado médio total intermédio e a subescala de Auto-Eficácia na Procura de Emprego obteve um resultado médio total mais baixo, o que significa que os jovens finalistas dos Cursos Profissionais tendem a ter uma confiança mais elevada nas suas capacidades em relação à adaptação ao trabalho, mas uma menor confiança nas suas capacidades para a procura

de emprego. Estes resultados permitem responder à questão de investigação n.º1. Salienta-se que estes resultados vão ao encontro da investigação realizada por Gonçalves (2010).

De modo a analisar o grau de associação entre as subescalas da escala de AETT, efectuou-se a correlação de *Pearson* (Tabela 3.3).

Tabela 3.3 Correlações de *Pearson* da escala total e das subescalas de AETT (N=138)

	AETT	Auto-eficácia na Adaptação ao Trabalho	Auto-eficácia na Regulação Emocional	Auto-eficácia na Procura de Emprego
AETT	—			
Auto-eficácia na Adaptação ao Trabalho	0.86**	—		
Auto-eficácia na Regulação Emocional	0.90**	0.64**	—	
Auto-eficácia na Procura de Emprego	0.76**	0.47**	0.60**	—

Nota: **significativo a $p < 0.01$

No que concerne às correlações entre a escala total e as subescalas da escala de AETT, observa-se (Tabela 3.3) que os valores de r variam entre 0.47 e 0.90 com $p < 0.01$ com uma mediana de 0.70. As correlações apresentam valores moderados a elevados e uma relação significativa e positiva entre si. Isto significa que as variáveis se relacionam no mesmo sentido, ou seja, quando uma aumenta a outra também aumenta. Estes resultados são indicadores da validade do instrumento.

Relativamente às correlações entre as três subescalas, as correlações mais elevadas são entre a subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho e a subescala de Auto-Eficácia na Regulação Emocional ($r=0.64$; $p<0.01$) e entre a subescala de Auto-Eficácia na Regulação Emocional e a subescala de Auto-Eficácia na Procura de

Emprego ($r=0.60$; $p<0.01$). É de notar que estas correlações também foram elevadas no estudo de Samssudin (2009).

3.2. Análise dos resultados do IPBC-R

Para verificar a precisão do IPBC-R, procedeu-se ao estudo da análise da consistência interna do instrumento, através da qual foi possível identificar valores do coeficiente *alpha* de Cronbach moderados a elevados, variando entre $\alpha = 0.75$ e $\alpha = 0.92$ para as subescalas do IPBC-R e um resultado elevado para a escala total ($\alpha = 0.98$) (Tabela 3.4). Os resultados indicam que o instrumento apresenta uma boa consistência interna.

Salienta-se que os valores obtidos são semelhantes aos da investigação realizada por Cardoso e Ferreira Marques (2007) com uma amostra de adolescentes portugueses de 9.º e 12.º anos de escolaridade.

Tabela 3.4 Coeficientes *Alpha* de Cronbach para a escala total e subescalas do IPBC-R (N=138)

Escala total e Subescalas do IPBC-R	<i>Alpha</i> de Cronbach (α)
Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira – Revisto	0.98
Discriminação Geral	0.78
Discriminação Sexual	0.83
Discriminação Étnica	0.78
Falta de Suporte	0.83
Saúde	0.85
Conflito de Papéis	0.92
Restrição de Oportunidades	0.75
Indecisão	0.82
Limitações na Formação	0.88
Falta de Confiança	0.88
Falta de Interesse	0.84

Seguidamente, realizou-se a análise descritiva da escala total e das subescalas do IPBC-R. Tendo em consideração que a escala total e as subescalas não apresentam o mesmo número de itens, efectuou-se a média e o desvio-padrão para cada uma das escalas, dividindo a média e o desvio-padrão total, pelo número total de itens dessas escalas, de modo a poder compará-las entre si. Além disso, realizou-se o teste *t*-Student para amostras independentes no sentido de verificar se existem diferenças significativas entre raparigas e rapazes, como se pode observar na Tabela 3.5.

Tabela 3.5 Média, desvio-padrão e diferenças entre género da escala total e das subescalas do IPBC-R (N=138)

Escala total e Subescalas de IPBC-R	N	Sexo	Média por itens	Desvio-padrão	<i>t</i>	<i>p</i>
Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira – Revisto	60	Feminino	3.83	1.28	0.167	0.867
	78	Masculino	3.79	1.12		
	138	Total	3.81	1,19		
Discriminação Geral	60	Feminino	3.56	1.74	0.519	0.605
	78	Masculino	3.41	1.57		
	138	Total	3.48	1.64		
Discriminação Sexual	60	Feminino	3.84	1.52	1.517	0.132
	78	Masculino	3.47	1.24		
	138	Total	3.63	1.38		
Discriminação Étnica	60	Feminino	3.65	1.44	-0.898	0.371
	78	Masculino	3.86	1.32		
	138	Total	3.77	1.37		
Falta de Suporte	60	Feminino	3.54	1.14	0.368	0.713
	78	Masculino	3.47	1.14		
	138	Total	3.49	1.14		
Saúde	60	Feminino	3.82	1.59	-0.890	0.375
	78	Masculino	4.06	1.54		
	138	Total	3.95	1.56		
Conflito de Papéis	60	Feminino	3.79	1.34	0.170	0.865
	78	Masculino	3.75	1.17		
	138	Total	3.77	1.24		
Restrição de Oportunidades	60	Feminino	4.29	1.45	0.385	0.701
	78	Masculino	4.21	1.22		
	138	Total	4.25	1.32		

Indecisão	60	Feminino	3.99	1.39	0.219	0.827
	78	Masculino	3.94	1.18		
	138	Total	3.96	1.27		
Limitações na Formação	60	Feminino	4.24	1.61		
	78	Masculino	4.28	1.39	-0.168	0.867
	138	Total	4.26	1.49		
Falta de Confiança	60	Feminino	3.65	1.56		
	78	Masculino	3.71	1.37	-0.269	0.788
	138	Total	3.68	1.45		
Falta de Interesse	60	Feminino	4.11	1.67	0.417	0.677
	78	Masculino	4.01	1.33		
	138	Total	4.05	1.48		

Com base no teste de Levene, a análise da homogeneidade da variância sugere que as escalas apresentam variâncias que não são significativamente diferentes, à excepção das subescalas de Discriminação Sexual e Falta de Interesse, uma vez que $p < 0,05$. Neste sentido, foi assumida a igualdade das variâncias das escalas, com excepção das subescalas anteriormente referidas.

Analisando a Tabela 3.5 verifica-se que não existem diferenças significativas entre o sexo feminino e o masculino tanto para a escala total como para as subescalas de IPBC-R, uma vez que o $p > 0,05$, respondendo assim à questão de investigação 2.1. Estes resultados não vão ao encontro dos obtidos no estudo de Cardoso e Ferreira Marques (2008), que indicam que as raparigas tendem a perceber como barreiras à carreira a discriminação sexual, o conflito de papéis e a falta de interesse.

Apesar de não haver diferenças estatisticamente significativas nas restantes escalas, destaca-se que as raparigas apresentam resultados médios mais elevados na subescala de Discriminação Geral, na subescala de Discriminação Sexual, na subescala Falta de Suporte, na subescala de Conflito de Papéis, na subescala de Restrição de Oportunidades, na subescala de Indecisão e na subescala de Falta de Interesse. Deste modo, os resultados indicam que as raparigas tendem a perceber como barreiras à

carreira, a discriminação geral, a discriminação sexual, a falta de suporte, o conflito de papéis, a restrição de oportunidades, a indecisão e a falta de interesse. Por outro lado, os rapazes apresentam valores médios mais elevados nas seguintes subescalas: Discriminação Étnica, Saúde, Limitações na Formação e Falta de Confiança. Assim sendo, os rapazes tendem a perceber como barreiras à carreira os factores referidos anteriormente.

Os resultados indicam que as raparigas tendem a perceber um maior número de barreiras à carreira do que os rapazes, o que está de acordo com o estudo efectuado por Cardoso (2007/2008).

Considerando os resultados totais das subescalas de IPBC-R, destaca-se que as subescalas de Saúde, de Indecisão, de Falta de Interesse, de Restrição de Oportunidades e de Limitações na Formação apresentaram resultados médios mais elevados, o que significa que os jovens finalistas dos Cursos Profissionais tendem a perceber como barreiras à carreira, os factores referidos anteriormente. Estes resultados permitem também responder à questão de investigação n.º2.

De modo a analisar o grau de associação entre as escalas do IPBC-R, efectuou-se a correlação de *Pearson* (Tabela 3.6).

Considerando o número de escalas, optou-se por abreviar a denominação das mesmas. A abreviatura foi feita tendo em consideração as iniciais de cada uma das escalas, consoante, fossem constituídas por uma ou duas palavras.

Tabela 3.6 Correlações de *Pearson* da escala total e das subescalas do IPBC-R (N=138)

	IPBC-R	DG	DS	DE	FS	S	CP	RO	I	LF	FC	FI
IPBC-R	—											
DG	0.79**	—										
DS	0.89**	0.75**	—									
DE	0.87**	0.68**	0.84**	—								
FS	0.92**	0.77**	0.82**	0.80**	—							
S	0.85**	0.65**	0.77**	0.74**	0.73**	—						
CP	0.89**	0.70**	0.75**	0.70**	0.82**	0.76**	—					
RO	0.79**	0.60**	0.63**	0.64**	0.70**	0.65**	0.66**	—				
I	0.82**	0.50**	0.63**	0.71**	0.69**	0.67**	0.64**	0.67**	—			
LF	0.90**	0.67**	0.76**	0.76**	0.76**	0.75**	0.73**	0.75**	0.81**	—		
FS	0.89**	0.66**	0.74**	0.77**	0.80**	0.69**	0.70**	0.72**	0.81**	0.80**	—	
FI	0.88**	0.67**	0.74**	0.72**	0.78**	0.66**	0.73**	0.70**	0.73**	0.80**	0.86**	—

Nota: **significativo a $p<0.01$

Relativamente às correlações entre a escala total e as subescalas do IPBC-R, observa-se (Tabela 3.6) que os valores de r variam entre 0.50 e 0.92 com $p<0.01$, com uma mediana de 0.75. Considerando apenas as correlações entre as subescalas do IPBC-R, verifica-se que os valores de r variam entre 0.50 e 0.86 com $p<0.01$, com uma mediana de 0.73. As correlações apresentam valores moderados a elevados e uma relação significativamente positiva entre si. Isto significa que as variáveis se relacionam no mesmo sentido, ou seja, quando uma aumenta a outra também aumenta. Estes resultados são indicadores da validade do instrumento.

No que concerne às correlações entre as onze subescalas, verifica-se que a correlação com o valor mais baixo encontra-se entre a subescala de Discriminação Geral e a subescala de Indecisão ($r=0.50$; $p<0.01$) e a correlação com o valor mais elevado encontra-se entre a subescala de Falta de Confiança e a subescala de Falta de Interesse ($r=0.86$; $p<0.01$).

As correlações obtidas entre as subescalas do IPBC-R apresentam valores semelhantes às do estudo realizado por Cardoso e Ferreira Marques (2007).

3.3. Análise da relação entre a escala de AETT e o IPBC-R

De modo a analisar o grau de associação entre as subescalas da escala de AETT e as subescalas do IPBC-R, efectuou-se a correlação de *Pearson*, para a amostra total e para amostras feminina e masculina (Tabela 3.7, 3.8 e 3.9).

Tabela 3.7 Correlações de *Pearson* entre as subescalas de AETT e as subescalas do IPBC-R (N=138)

	DG	DS	DE	FS	S	CP	RO	I	LF	FC	FI
AEAT	-0.19*	-0.19*	-0.12	-0.22*	-0.12	-0.15	0.01	-0.07	-0.09	-0.09	-0.09
AERE	-0.15	-0.07	0.00	-0.12	-0.01	-0.09	0.02	0.01	-0.04	-0.00	-0.01
AEPE	-0.08	-0.06	-0.02	-0.05	-0.01	-0.03	0.05	0.08	0.00	0.09	0.05

Nota: * significativo a $p < 0.05$

Observando a Tabela 3.7, relativamente às correlações entre as subescalas de AETT e as escalas do IPBC-R, verifica-se que existem três correlações significativas e negativas com $p < 0.05$, sendo essas as seguintes: a escala de Discriminação Geral e a subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho ($r = -0.19$; $p < 0.05$); a escala de Discriminação Sexual e a subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho ($r = -0.19$; $p < 0.05$); e, a escala de Falta de Suporte e a subescala de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho ($r = -0.22$; $p < 0.05$). Estes resultados sugerem que existe uma relação inversa entre as crenças de Auto-Eficácia de Adaptação ao Trabalho e a percepção de Discriminação Geral, Discriminação Sexual e Falta de Suporte. Quanto mais elevada for a Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho, dos jovens finalistas dos Cursos profissionais, mais baixa será a percepção de Discriminação Geral, de

Discriminação Sexual e de Falta de Suporte, e vice-versa. Estes resultados permitem responder à questão de investigação n.º3.

Tabela 3.8 Correlações de *Pearson* entre as subescalas de AETT e as subescalas do IPBC-R para o sexo feminino (n=60)

	DG	DS	DE	FS	S	CP	RO	I	LF	FC	FI
AEAT	-0.21	-0.17	-0.09	-0.22	-0.12	-0.17	0.07	-0.06	-0.05	-0.12	-0.06
AERE	-0.25	-0.04	0.07	-0.09	-0.06	-0.16	0.01	0.08	-0.07	-0.07	-0.04
AEPE	-0.26*	-0.10	-0.01	-0.07	-0.02	-0.10	-0.03	0.12	-0.07	0.03	-0.03

Nota: * significativo a $p < 0.05$

Relativamente às correlações entre as subescalas de AETT e as escalas do IPBC-R, para o sexo feminino (n=60), verifica-se (Tabela 3.8) que existe apenas uma correlação negativa e significativa a $p < 0.05$, entre a escala de Discriminação Geral e subescala de Auto-Eficácia na Procura de Emprego ($r = -0.26$; $p < 0.05$). O resultado obtido indica que as duas variáveis anteriormente mencionadas apresentam uma relação inversa, isto significa que quando maior for a percepção de Discriminação Geral, percepcionada pelas raparigas menor a Auto-eficácia na Procura de Emprego, e vice-versa. Estes resultados permitem responder questão de investigação n.º3.

Tabela 3.9 Correlações de *Pearson* entre as subescalas de AETT e as subescalas do IPBC-R para o sexo masculino (n=78)

	DG	DS	DE	FS	S	CP	RO	I	LF	FC	FI
AEAT	-0.16	-0.19	-0.15	-0.21	-0.13	-0.13	-0.03	-0.09	-0.13	-0.08	-0.13
AERE	-0.07	-0.09	-0.06	-0.13	0.01	0.03	0.04	-0.05	-0.01	0.05	0.02
AEPE	0.06	-0.04	-0.01	-0.03	0.01	0.03	0.10	0.05	0.06	0.14	0.11

Analisando a Tabela 3.9, observa-se que não existem correlações significativas entre as subescalas de AETT e as subescalas do IPBC-R, para o sexo masculino (n=78).

Estes resultados indicam que, para os rapazes, não se verifica nenhuma relação entre as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e as percepções de barreiras, respondendo assim à questão de investigação n.º3

De modo, a estudar a forma como as diferentes subescalas de AETT e do IPBC-R se associam, realizou-se uma análise em componentes principais (Tabela 3.10).

A partir da análise em componentes principais das subescalas de AETT e das subescalas do IPBC-R, obteve-se a extração de dois componentes principais com valores próprios superiores a 1. De acordo com a análise do gráfico (*Scree Plot*), e posterior rotação Varimax, confirma-se a estrutura de dois factores com valores próprios de 8.26 e 2.18. Os factores 1 e 2 permitem explicar 59% e 16% da variabilidade dos resultados, respectivamente (Tabela 3.10).

No Anexo III.1 são apresentados os resultados da análise em componentes principais das subescalas de AETT e das subescalas do IPBC-R, antes do método de rotação Varimax.

Tabela 3.10 Análise em Componentes Principais das subescalas de AETT e das subescalas do IPBC-R – rotação Varimax (N=138)

Subescalas de AETT e Subescalas do IPBC-R	Factores		Comunalidades (h ²)
	1	2	
Auto-Eficácia na Adaptação para o Trabalho	-0.113	0.823	0.690
Auto-Eficácia na Regulação Emocional	-0.012	0.886	0.785
Auto-Eficácia na Procura de Emprego	0.039	0.809	0.657
Discriminação Geral	0.795	-0.177	0.663
Discriminação Sexual	0.883	-0.114	0.793
Descriminação Étnica	0.879	-0.025	0.773
Falta de Suporte	0.907	-0.135	0.842
Saúde	0.846	-0.030	0.717
Conflito de Papéis	0.858	-0.090	0.744
Restrição de Oportunidades	0.813	0.082	0.668
Indecisão	0.832	0.068	0.696
Limitações na Formação	0.904	-0.005	0.816
Falta de Confiança	0.903	0.043	0.817
Falta de Interesse	0.884	0.019	0.782
Valores Próprios	8.26	2.18	
% Variância	59	16	

Nota: A negrito encontra-se a saturação máxima da escala

Considerando a análise em componentes principais, após a rotação Varimax, verifica-se (Tabela 3.10) que o factor 1 corresponde às subescalas do IPBC-R e o factor 2 corresponde às subescalas da escala de AETT. Estes resultados vêm confirmar a independência das medidas de cada um dos instrumentos, apoiando assim a validade discriminante e de construto do IPBC-R e do AETT.

Capítulo 4 – Discussão e Conclusões

A literatura evidencia que a auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras da carreira são variáveis que influenciam o desenvolvimento vocacional do indivíduo. Neste sentido, a presente investigação pretendeu caracterizar as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras em alunos de Cursos Profissionais, assim como a relação entre os dois construtos referidos anteriormente. Além disso, pretendeu-se analisar se existiam diferenças significativas ao nível do género.

Neste capítulo vão abordar-se as características psicométricas dos instrumentos, as questões de investigação do estudo, assim como as limitações e sugestões para futuros estudos.

Características psicométricas dos instrumentos utilizados

Relativamente à precisão da escala de AETT, foi possível verificar valores elevados para a escala total e para as subescalas de Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho e de Auto-Eficácia na Regulação Emocional e um resultado moderado na subescala de Auto-Eficácia na Procura de Emprego, o que indica que este instrumento apresenta uma boa consistência interna.

O estudo das correlações entre as subescalas de AETT revela que as variáveis Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho, Auto-Eficácia na Regulação Emocional e Auto-Eficácia na Procura de Emprego, estão positivamente relacionadas entre si. Além disso, as três subescalas apresentaram correlações elevadas com a escala total, retirando o valor da respectiva subescala. Estes resultados são indicadores da validade do instrumento.

No que diz respeito à precisão da escala de IPBC-R, foi possível verificar valores elevados para a escala total e valores moderados a elevados para as onze escalas do IPBC-R, o que indica que o inventário apresenta uma boa consistência interna.

O estudo das correlações entre as subescalas do IPBC-R revela que as onze subescalas estão positivamente relacionadas entre si. Além disso, as onze subescalas do IPBC-R apresentam correlações elevadas com a escala total, retirando o valor da subescala. Estes resultados são indicadores da validade do instrumento.

A partir da análise conjunta em componentes principais de AETT e de IPBC-R, verifica-se que as subescalas de cada um dos instrumentos apresentam uma saturação máxima no mesmo factor, sendo que cada um dos factores parece representar os instrumentos, corroborando assim a independência destas medidas. Portanto, pode-se concluir que cada um dos instrumentos avalia dimensões distintas ao nível do comportamento vocacional, nomeadamente, as crenças do indivíduo acerca de si próprio, bem como a forma como vê os obstáculos à sua carreira.

Crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho

Os resultados evidenciam que os jovens finalistas dos Cursos Profissionais apresentam elevadas crenças de auto-eficácia na adaptação ao trabalho. Contudo, revelam reduzidas crenças de auto-eficácia na procura de emprego, que podem ser devidas ao facto dos estudantes terem uma percepção realista da instabilidade do mercado de trabalho que a sociedade actual enfrenta (Cardoso, 2007/2008), e das consequências subjacentes que podem afectar os comportamentos associados à procura de emprego. Note-se que é curioso o facto dos alunos de Cursos Profissionais apresentarem baixas crenças de auto-eficácia na procura de emprego, uma vez que estes

cursos visam preparar os estudantes para a aquisição de competências que facilitem o ingresso no mercado de trabalho (Madeira, 2006).

No que se refere às diferenças nas crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho entre os géneros, os resultados deste estudo sugerem que não existem diferenças estatisticamente significativas, o que indica que tanto os rapazes como as raparigas têm uma percepção similar relativamente à sua capacidade para fazerem esta adaptação de forma harmoniosa. Todavia, os rapazes demonstram resultados médios mais elevados nas crenças de auto-eficácia na adaptação ao trabalho e na regulação emocional, bem como um resultado médio mais baixo na crença de auto-eficácia na procura de emprego. Este resultado pode ser justificado pelo facto dos Cursos Profissionais da amostra terem características tradicionalmente mais masculinas e, nesse sentido, as raparigas terem menos confiança nas suas capacidades relativamente à adaptação com esses tipos de trabalho. Segundo Bandura (1997), as raparigas que possuem orientações muito estereotipadas em função do género são aquelas que apresentam dúvidas acerca das suas capacidades para objectivos profissionais não-tradicionais.

Percepção de Barreiras na Carreira

Os resultados demonstram que os jovens finalistas dos Cursos Profissionais percebem a saúde, a indecisão, a falta de interesse, a restrição de oportunidades e as limitações de formação como barreiras à carreira. Devido ao facto de não existirem estudos que corroborem estes dados, seria pertinente em estudos posteriores, verificar se com uma amostra mais ampla e diversificada de Cursos Profissionais se mantêm estes resultados.

Quanto às diferenças de género, ao nível da percepção de barreiras da carreira, os resultados evidenciam que não existem diferenças estatisticamente significativas. Este resultado pode estar relacionado com a especificidade da amostra, já que estudos anteriores também com amostras portuguesas evidenciam que as raparigas tendem a considerar como barreiras à carreira a discriminação, o conflito de papéis e a falta de interesse (Cardoso, 2004; Cardoso & Ferreira Marques, 2008).

Por outro lado, os resultados indicam que as raparigas percepcionam um maior número de barreiras à carreira comparativamente com os rapazes, sendo este facto corroborado por outras investigações feitas com jovens portugueses (Cardoso, 2007/2008; Cardoso & Ferreira Marques, 2001).

Relação entre as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras na carreira

A análise da relação entre as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras na carreira, permitiu verificar que existem correlações significativamente negativas entre a crença de auto-eficácia na adaptação ao trabalho e a percepção de discriminação geral, de discriminação sexual e de falta de suporte como barreiras à transição para o trabalho. Neste sentido, estes resultados indicam que quanto mais elevada for a confiança percebida na capacidade de adaptação relativamente às tarefas e desafios do mundo do trabalho dos jovens finalistas, menor será a percepção de discriminação geral, de discriminação sexual e de falta de suporte como barreiras à carreira e vice-versa. Os resultados obtidos confirmam a relação inversa existente entre as crenças de auto-eficácia e a percepção de barreiras na carreira, encontrados em estudos anteriores (Cardoso, 2004; Cardoso & Moreira, 2009).

Quanto ao género, na análise da relação entre as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras da carreira, foi possível observar

que existe apenas uma correlação significativamente negativa entre a crença de auto-eficácia na procura de emprego e a percepção de barreira de discriminação geral, na transição para o mercado de trabalho, no sexo feminino. Assume-se assim, que as raparigas, quando tendem a ter uma maior confiança nos comportamentos associados à procura de emprego, têm uma menor percepção ao nível da discriminação geral na carreira e vice-versa. Em contrapartida, os resultados indicam que não existe uma relação significativa entre as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras na carreira para os rapazes. Seria pertinente, em futuros estudos, verificar se com uma amostra mais ampla e diversificada de Cursos Profissionais estes resultados se mantêm.

Limitações e sugestões futuras

Uma das limitações do estudo prende-se com a elaboração do Questionário de Dados Pessoais. No início desta investigação pensou-se em estudar as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras na carreira, em indivíduos dos CNO e a alunos de Cursos Profissionais. Devido à dificuldade em encontrar um número de participantes semelhante para os dois grupos e com idades similares, optou-se apenas por continuar a investigação como alunos de Cursos Profissionais. Assim sendo, os dados recolhidos em relação às habilitações académicas e à situação profissional acabaram por não ser incluídos e utilizados na presente investigação. Também, a alínea ocupação profissional não contribuiu para especificar a amostra, uma vez que a maioria dos jovens finalistas são estudantes.

Em estudos posteriores com uma amostra de alunos de Cursos Profissionais, seria pertinente estudar a influência de outras variáveis nas crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e na percepção de barreiras da carreira. Tome-se como

exemplo: a experiência profissional; o nível socioeconómico; a etnia; e, a escolha vocacional após o curso (ex. Ingresso no Ensino Superior ou no mercado de trabalho). Os dados recolhidos possibilitariam a análise das crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e da percepção de barreiras na carreira, procurando diferenças entre, por exemplo no grupo de alunos que pretendem ingressar no Ensino Superior e os que pretendem ingressar no mercado de trabalho.

Salienta-se que a sugestão da inclusão dos tópicos etnia (ex. Cardoso & Ferreira Marques, 2008), e nível socioeconómico (ex. Cardoso 2007/2008) foi baseada nos dados da literatura, visto estes serem factores que condicionam as escolhas vocacionais dos indivíduos, e especificamente, a transição para o mercado de trabalho.

Sugere-se que, em futuros estudos, se continue a aprofundar a relação entre as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras na carreira com alunos de Cursos Profissionais, mas com uma amostra maior e com um número mais homogéneo de alunos para os diferentes Cursos Profissionais. Com esta caracterização seria possível identificar se os alunos dos vários Cursos Profissionais apresentam crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e percepções de barreira na carreira diferentes.

Seria também interessante, em estudos posteriores, analisar as diferenças entre os indivíduos dos dois concelhos (Funchal e Lisboa), de modo a verificar se a insularidade influencia as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras da carreira nos jovens finalistas de Cursos Profissionais.

Implicações Práticas

Para a população portuguesa não foram encontrados estudos que relacionem as crenças de auto-eficácia na transição para o trabalho e a percepção de barreiras na carreira com alunos finalistas de Cursos Profissionais, pelo que a presente investigação contribuiu para um maior conhecimento acerca destes dois construtos nesta população de estudantes. Neste sentido, considera-se pertinente continuar os estudos nesta área, de forma a obter um conhecimento mais aprofundado sobre a confiança que os indivíduos têm em si próprios, assim como os obstáculos que identificam na sua carreira, nesta fase do desenvolvimento vocacional.

As crenças de auto-eficácia e a percepção de barreiras de carreira identificadas neste estudo devem ser tidas em consideração pelo psicólogo no contexto da orientação vocacional, na fase de transição para o mercado de trabalho. Pode ser relevante o desenvolvimento de programas ajustados a esta população de estudantes no sentido de trabalhar a confiança que os alunos têm em si próprios, relativamente à transição para o mercado de trabalho, bem como o confronto com os obstáculos percecionados durante este processo. Além disso, é necessário que os conselheiros considerem as diferenças entre género abordadas nesta investigação.

Referências Bibliográficas

Agência Nacional de Qualificação (ANQ). (2011). *Cursos Profissionais*. Retirado de <http://www.anq.gov.pt/default.aspx?access=1>

Albert, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling and Development*, 79, 431-436.

Bandura, A. (1981). Self referent thought: A developmental analysis of self-efficacy. In J. H. Flavell & L. Ross (Eds.) *Social cognitive development: Frontiers and possible futures* (pp. 200-239). New York, NY: Cambridge University Press.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117-148.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY: Freeman.

Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 340-353.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *Career Development Quarterly*, 44, 354-366.

Caires, S., & Almeida, L. S. (1998). Estágios curriculares: avaliação das vivências e percepções na transição do meio académico para o mundo de trabalho. *Teoria, Investigação e Prática*, 3(1), 83-96.

Cardoso, P. (2004). Percepção de barreiras na carreira: nova abordagem para um problema de sempre. *Psychologica*, 35, 203-210.

Cardoso, P. (2006). Percepção de Barreiras da Carreira em alunos dos 9º e 12º anos de escolaridade: uma abordagem desenvolvimentista. (Dissertação de Doutoramento não publicada). Departamento de Psicologia da Universidade de Évora, Évora.

Cardoso, P. (2007/2008). Percepção de barreiras da carreira em adolescentes portugueses. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 40, 141-161.

Cardoso, P. (2009). *Inventário de percepção de barreiras da carreira*. Évora: Departamento de Psicologia da Universidade de Évora.

Cardoso, P., & Ferreira Marques, J. (2001). Percepção de barreiras da carreira em adolescentes e sua relação com as atitudes de planeamento e exploração de carreira. *Revista Portuguesa de Psicologia*, 35, 67-80.

Cardoso, P., & Ferreira Marques, J. (2007). *Perception of Career Barriers: a new instrument*. Comunicação presente na International Association for Educational and Vocational Guidance, 1-10. Padova, Itália.

Cardoso, P., & Ferreira Marques, J. (2008). Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 49-61.

Cardoso, P., & Moreira, J. M. (2009). Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 177-188.

Coimbra, S. (2000). Estudo diferencial da auto-eficácia em alunos do 9.º ano. (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto, Porto.

Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development*, 29(4), 237-249.

Diário da República. (2009). Portaria n.º789/2009. *Diário da República*, 1.ª série — N.º 141 — 23 de Julho de 2009. Retirado de <http://www.anq.gov.pt/default.aspx?access=1>

Direcção Regional de Educação de Lisboa e Vale do Tejo (2008). *Novas oportunidades – Percursos Qualificantes – Cursos Profissionais*. Retirado de <http://www.drelvt.min-edu.pt/emnop/cp.asp>

Faria, L. da C., Taveira, M. do C., & Saavedra, L. M. (2008). Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: Diferenças individuais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 17-30.

Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação, Ministério da Educação (GEPE, ME) (2009/2010). *Estatísticas da Educação 2009/2010*. Retirado de http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=606&fileName=EE2009_2010.pdf

Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação, Ministério da Educação (GEPE, ME) (2010). *Educação em números – Portugal 2010*. Retirado de http://www.gepe.min-edu.pt/np4/?newsId=520&fileName=GEPE_Setembro.pdf

Gonçalves, V. (2010). Percepção de barreiras de carreira e auto-eficácia na transição para a vida activa. (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.

Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545-79.

Instituto Nacional de Estatística (2011). *Estatística do emprego 2011 – 2.º trimestre de 2011*. Retirado de http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_

publicacoes&PUBLICACOESpub_boui=109727373&PUBLICACOESmodo=2

Jenschke, B. (2003). Career guidance challenges for the new century under an international perspective. *Orientación y Sociedad*, 4, 1-12.

Kenny, M. E., Blustein, D. L., Chaves, A., Grossman, J. M., & Gallagher, L. A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 142-155.

Leão, P. A. (2007). A promoção do desenvolvimento vocacional em contexto escolar: o(s) tempo(s) e o(s) modo(s). *Revista Portuguesa de Investigação Educacional*, 5, 63-78.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3.ª ed., pp. 373-421). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311.

Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (2004). Una perspectiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo. *Evaluar*, 4, 1-22.

Luzzo, D. A. (1996). Exploring the relationship between the perception of occupational barriers and career development. *Journal of Career Development*, 22, 239-248.

Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of educational and career-related barriers and levels of coping efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 79, 61-67.

Madeira, M. H. (2006). Ensino profissional de jovens. Um percurso escolar diferente para a (re)construção de projectos de vida. *Revista Lusófona de Educação*, 7, 121-141.

Marôco, J. (2010). *Análise Estatística com o PASW Statistics*. Pêro Pinheiro: ReportNumber.

McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A causal model of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology*, 45(2), 166-181.

Monteiro, I. (2010). A matemática nos cursos profissionais. (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.

Nunes, M. (2008). Funcionamento e desenvolvimento das crenças de auto-eficácia: Uma revisão. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 29-42.

Patton, W., Creed, P. A., & Watson, M. (2003). Perceived work related barriers and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology*, 55, 74-82.

Pinto, H. R., Taveira, M. C., & Fernandes, M. E. (2003). Os professores e o desenvolvimento vocacional dos estudantes. *Revista Portuguesa de Educação*, 16, 37-58.

Ramos, L. A., Paixão, M. P., & Silva, J. T. da (2007). O impacto da auto-eficácia no desenvolvimento da identidade vocacional. *Psychologica*, 44, 25-44.

Samssudin, S. (2009). Relação entre as crenças de auto-eficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes finalistas do ensino superior. (Dissertação de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.

Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 326-336.

Swanson, J. L., & Tokar, D.M. (1991). College student's perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 92-108.

Teixeira, M. A., & Gomes, W. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327-334.

Vieira, D. (2008). Perspectiva sociocognitiva na transição do ensino superior para o trabalho: influência da auto-eficácia e dos objectivos no sucesso de uma transição vocacional. (Dissertação de Doutoramento não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto, Porto.

Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2004). Factores facilitadores da transição para o trabalho: A perspectiva de finalistas do ensino superior. In H. Coelho, M. C. Taveira, H. Oliveira & J. Leonardo (Eds.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 343-352). Coimbra: Almedina.

Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2005). University-to-work transition: The development of a self-efficacy scale. Comunicação apresentada no International Association of Vocational and Educational Guidance (IAVEG), *Careers in context: New challenges and tasks for guidance and counseling* (p. 106). Lisboa: Universidade de Lisboa.

Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: A percepção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(1), 1-10.

Vieira, D. A., Caires, S., & Coimbra, J. L. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 29-36.

Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: análise factorial confirmatória da escola de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6(1), 3-12.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-573.

Índice de Tabelas

Tabela 2.1 Distribuição dos participantes por escolas (N=138)	28
Tabela 2.2 Distribuição dos participantes por género e idades (N=138)	28
Tabela 2.3 Distribuição dos participantes por Cursos Profissionais (N=138)	29
Tabela 3.1 Coeficientes <i>Alpha</i> de Cronbach para a escala total e subescalas de AETT (N=138)	31
Tabela 3.2 Média, desvio-padrão e diferenças entre género da escala total e das subescalas de AETT (N=138)	32
Tabela 3.3 Correlações de <i>Pearson</i> da escala total e das subescalas AETT (N=138)	34
Tabela 3.4 Coeficientes <i>Alpha</i> de Cronbach para a escala total e subescalas do IPBC-R (N=138)	35
Tabela 3.5 Média, desvio-padrão e diferenças entre género da escala total e das subescalas do IPBC-R (N=138)	36
Tabela 3.6 Correlações de <i>Pearson</i> da escala total e das subescalas do IPBC-R (N=138)	39
Tabela 3.7 Correlações de <i>Pearson</i> entre as subescalas de AETT e as subescalas do IPBC-R (N=138)	40
Tabela 3.8 Correlações de <i>Pearson</i> entre as subescalas de AETT e as subescalas do IPBC-R para o sexo feminino (n=60)	41
Tabela 3.9 Correlações de <i>Pearson</i> entre as subescalas de AETT e as subescalas do IPBC-R para o sexo masculino (n=78)	41
Tabela 3.10 Análise em Componentes Principais das subescalas de AETT e das subescalas do IPBC-R – rotação Varimax (N=138)	43

Lista de Anexos

Anexo I

Anexo I.1 – Autorização para aplicação dos instrumentos

Anexo II

Anexo II.1 – Questionário de Dados Pessoais

Anexo III

Anexo III.1 Análise em Componentes Principais das subescalas da AETT e das
subescalas do IPBC-R – antes do método de rotação Varimax

ANEXOS

Anexo I

Anexo I.1 – Autorização para a aplicação dos instrumentos



Lisboa, 7 de Dezembro de 2010

Exms Senhores,

Para os devidos efeitos, declara-se que as alunas Bruna Meneses Gouveia e Fátima Rubina Freitas Correia estão, no ano lectivo de 2010-2011, a realizar recolha de dados para a realização da dissertação de Mestrado em Psicologia a apresentar à Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Para esse fim, solicita-se que as autorizem a fazer as necessárias aplicações dos seguintes instrumentos de avaliação psicológica:

- DME (Inventário de Empregabilidade)
- Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira
- Auto-eficácia na Transição para o Trabalho

As alunas levarão os materiais necessários e farão as aplicações dentro dos horários que a V. instituição julgar convenientes.

Com os melhores cumprimentos

A docente responsável

Prof. Doutora Alexandra Barros



Anexo II

Anexo II.1 – Questionário de Dados Pessoais

Nº: _____

Questionários

A - Dados Pessoais

1. Idade: _____
2. Sexo: F ☐ M ☐
3. Habilitações académicas:

Até ao 6.º ano ☐

7.º ao 9.º ano ☐

10.º ao 12.º ano ☐

Ensino Superior ☐
4. Ocupação profissional: _____
5. Situação actual - Das seguintes opções, assinale a(s) que lhe corresponde(m).

Estudante: Sim ☐ Não ☐

À procura de emprego: Sim ☐ Não ☐

À procura do primeiro emprego: Sim ☐ Não ☐

Desempregado: Sim ☐ Não ☐

B - Preenchimento dos questionários

Leia com atenção as instruções indicadas em cada questionário. Quando terminar de responder reveja os itens. Obrigado pela sua colaboração.

**Anexo III.3 Análise em Componentes Principais das subescalas da AETT e das
subescalas do IPBC-R – antes do método de rotação Varimax**

Subescalas de AETT e Subescalas do IPBC-R	Factores	
	1	2
Auto-Eficácia na Adaptação para o Trabalho	-0.165	0.814
Auto-Eficácia na Regulação Emocional	-0.069	0.884
Auto-Eficácia na Procura de Emprego	-0.012	0.810
Discriminação Geral	0.804	-0.126
Discriminação Sexual	0.889	-0.058
Discriminação Étnica	0.879	0.031
Falta de Suporte	0.914	-0.078
Saúde	0.846	0.024
Conflito de Papéis	0.862	-0.036
Restrição de Oportunidades	0.807	0.134
Indecisão	0.826	0.121
Limitações na Formação	0.902	0.053
Falta de Confiança	0.898	0.101
Falta de Interesse	0.881	0.075